



Jornades de Foment de la Investigació

LA ORIENTACIÓN SOCIO-LABORAL EN EL ITINERARIO DE INSERCIÓN REALIZADO POR CÁRITAS. CAMPAÑA DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN A JÓVENES ¹

Autors

Fernández Guillén V., Carrasco F.
Agost R. i Grau R.

1.SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL

El concepto de exclusión social va más allá del concepto de pobreza (entendida como tener un cierto nivel de renta), incorporando la noción de alejamiento de los mecanismos de integración social, entre los que el empleo tiene un papel fundamental. En este sentido, la exclusión social puede entenderse en un sentido multidimensional haciendo referencia al no acceso al empleo, a las relaciones sociales, a las estructuras de protección social, a la salud a la educación. Desde esta aproximación, los excluidos sufren dos carencias principales: el no acceso al empleo y la carencia de vínculos sociales (VVAA: Empresa Social e integración social. 22 Ejemplos Europeos. FVECTA, Valencia:1997,35). Aunque esto último sea muy importante, nosotros vamos a centrarnos en el aspecto del empleo, por las especiales características que presenta como un problema importante y con entidad propia.

“La experiencia acumulada por Cáritas, en el apoyo a los procesos de inserción laborales (durante más de 10 años), muestra cómo la búsqueda de empleo no es sólo cuestión de poseer información sobre las ofertas que puedan existir, ya que también existe un importante número de personas, que debido a las carencias que arrastran de tipo educativo, cultural, social y familiar, no poseen las condiciones mínimas de empleabilidad que se requieren para desempeñar cualquier trabajo.” (José Sánchez Faba, Presidente de Cáritas Española. Cáritas Española. Cuadernos para la Inserción Laboral ¿Cómo desarrollar la empleabilidad?. Cáritas Española, Madrid: 1999, 26)

El proceso de acceso al mercado de trabajo resulta sumamente complejo. Los economistas llamados “liberales” creen que el funcionamiento de los mercados de trabajo dependen, al igual que suceden en otros mercados, de que se encuentren la oferta y la demanda, para un precio dado (salario) siempre es posible encontrar el empresario/trabajador adecuado.

Esta visión se mantuvo a lo largo de las décadas de los setenta y ochenta, sin embargo las crisis económica de los ochenta y noventa mostraban que las cosas no eran tan simples. Así se descubrió el efecto negativo que tenía la falta de formación y cualificación sobre la oferta de trabajo, que hacía que los trabajadores no tuvieran la experiencia y conocimientos requeridos por las empresas. Después de años en los que se puso el acento en la formación todavía Europa y España en particular se encontraba con bolsas de paro que parecían irreductibles.

El agotamiento de las políticas de empleo basadas en la formación profesional ha hecho ver que existen importantes segmentos de la población cuyos problemas de acceso al mercado de trabajo no son sólo una cuestión de oportunidad sino que se deben también a una falta de competencias básicas que limitan sus posibilidades de desempeñar la mayoría de los trabajos. De tal modo que nos encontraríamos con la paradoja de que aunque existiera una oferta de empleo probablemente una parte importante de las personas dispuestas a trabajar no lo podrían hacer porque carecerían de los requisitos/competencias básicas que demandan los mercados de trabajo.

De otra parte se da la coincidencia de que las principales carencias de competencias se produce en los segmentos de la población que se encuentran en situaciones de riesgo social o en el “border line” social, es decir que las barreras de acceso al mercado de trabajo constituyen una faceta más de la exclusión social. En el presente y con muchas probabilidades en el futuro, el alejamiento de amplias capas de la sociedad del mercado de trabajo puede agudizarse como consecuencia del dominio de las nuevas tecnologías y competencias personales que requieren una buena parte de los trabajos.

La mayoría de las personas a lo largo de su experiencia vital, consiguen de una forma “natural” un nivel adecuado de competencias para desarrollar una historia profesional. Sin embargo aquellas personas que, debido a determinadas situaciones sociales discriminatorias no han logrado completar el

ciclo educativo básico, tienen carencias culturales, de habilidades y actitudes sociales, profesionales y viven en un hábitat urbano y residencial degradado, o rural con escasas posibilidades de participación económica y social, tropiezan con una enorme barrera a la hora de reunir los requerimientos que exigen muchos de los mercados de trabajo formales y, se ven abocadas a desempeñar subempleos en la mayoría de los casos relacionados con la economía y los mercados de trabajo sumergidos.

El reto para la política de empleo y las organizaciones que trabajan en pro de la inserción social es cómo hacer frente a la falta de empleabilidad² que sufren muchas personas que no se soluciona sólo con las viejas recetas de la formación profesional.

La experiencia de la inserción laboral muestra que es preciso construir estructuras que faciliten el tránsito y el posterior acceso al mercado de trabajo. La persona a través de un proceso individualizado puede desarrollar sus condiciones de empleabilidad. En unos casos las estructuras de inserción posibilitan el aprendizaje de aptitudes y actitudes básicas, como se hacen en los procesos de talleres sociales, en otros se desarrolla dicho aprendizaje mediante la participación en Centros de Inicio a la Actividad Laboral (Talleres de Inserción) o en las Empresas de Inserción. El conjunto de estas estructuras ofrecen a las personas instrumentos para desarrollar y adquirir unas condiciones mínimas de empleabilidad.

El segundo brazo del proceso de inserción laboral consiste en crear “oportunidades” de acceso a los mercados de trabajo, mediante el desarrollo de proyectos personalizados de búsqueda activa de empleo. El conocimiento de los requerimientos de perfiles profesionales que exigen las diferentes actividades y mercados de trabajo permite realizar una orientación “inteligente” de la búsqueda activa de empleo.

Algunas de las estructuras de inserción que podemos encontrar son: (Cáritas Española: Cuadernos para la Inserción...)

1.Servicios de Acogida y Asesoramiento para el empleo. Forman y entrenan a las personas en los procedimientos de acceso y entrada al mercado de trabajo, conocimiento del mismo y técnicas de búsqueda de empleo. Realizan seguimiento de la puesta en práctica de acciones en aquellas personas que tienen más posibilidades de acceder o integrarse en el mundo laboral.

2.Pretalleres laborales. Realizan actividades productivas con o sin comercialización._Facilitan la adquisición de las habilidades sociales mínimas para el desempeño de un trabajo, tales como el cumplimiento de un horario, la asistencia, la capacidad de mantener un esfuerzo en pro de un objetivo, la programación personal, el desarrollo de las capacidades de atención, trabajo en equipo, respeto y sociabilidad. Completan los conocimientos formativos mínimos de escritura, cálculo y expresión oral, relacionados con la titulación escolar básica. Son el paso previo de los Talleres de Especialización Laboral.

3.Talleres de Especialización laboral. Preparan para el desempeño de un oficio. Existen varias modalidades según el tipo de relación laboral que se establezca entre participantes y organización. Realizan formación en prácticas. Desarrollan o no actividades lucrativas con ingresos propios.

4.Empresas de Inserción laboral. Son estructuras de aprendizaje temporales que permiten el acceso posterior al mercado de trabajo convencional, a través de un entorno similar al de una empresa convencional._Promueven procesos de aprendizaje mediante el desarrollo de una actividad productiva, que utiliza la fórmula de organización empresarial, al ser la que mejor se ajusta al proceso de aprendizaje que se pretende llevar a cabo.

2.¿QUÉ ES LA EMPLEABILIDAD?

Llamamos empleabilidad a la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo, esta capacidad viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en la oferta, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente ante el mercado de trabajo. (Cáritas Española: Cuadernos para la Inserción...)

Capacidad y adaptación son, por lo tanto, dos de las claves que definen la empleabilidad, de modo que una persona empleable es capaz de adaptarse a las necesidades, demandas y requerimientos del mercado de trabajo y, por tanto es capaz de posicionarse favorablemente ante el mercado de trabajo y de gestionar el acceso al empleo.

Esta capacidad se adquiere actuando sobre el entorno y sobre la propia persona. En el primer caso conociendo oportunidades (posibilidades de estar en el lugar y el momento adecuado para acceder a un puesto de trabajo) y gestionando la concurrencia (número de personas que buscan un empleo en alguna ocupación/profesión/puesto de trabajo concreto). En el segundo caso desarrollando la competencia.

La capacidad de adaptación sugiere proceso, dinamismo. La adaptación a la oferta depende de sus requerimientos que, a su vez, son cambiantes en función de las necesidades de las empresas –de competitividad, modernización, adaptación a los cambios...- y, en consecuencia, está condicionada por la propia dinámica del mercado. El acceso al empleo depende, a su vez, de la capacidad de gestionar las oportunidades y la concurrencia existentes, que pueden variar en el tiempo y con la oferta, por tanto, está igualmente condicionada por la propia dinámica del mercado. Toda capacidad se adquiere y/o desarrolla y, por tanto, está ligada a un proceso de aprendizaje, lo cual añade una tercera clave a la definición de empleabilidad, el aprendizaje, ya que:

- desarrolla la capacidad de posicionarse favorablemente ante el mercado de trabajo
- facilita la adaptación a sus necesidades, demandas y requerimientos
- permite un mejor desenvolvimiento social, laboral,...

El concepto de empleabilidad nos permite una visión global e integrada de los factores que inciden en la relación entre el individuo y el empleo, superando las visiones estrechas y parciales de tipo determinista que consideran que el individuo no puede hacer nada bajo el peso de los factores sociales o bien al contrario, las visiones voluntaristas de que todo depende del individuo.

Si la empleabilidad permite posicionarse favorablemente en el mercado de trabajo, está, por tanto, ligada a un proceso de:

- Inserción laboral, en tanto es necesario desarrollarla para estar en las mejores condiciones de acceso al empleo, así como para gestionar ese acceso.
- Desarrollo profesional, en tanto es, igualmente, necesario desarrollarla para estar en las mejores condiciones de mantener el empleo y/o gestionar su desarrollo profesional.

3. COLECTIVOS AFECTADOS POR ESTA PROBLEMÁTICA

El mercado laboral en España se caracteriza por altas tasas de desempleo con especial incidencia en el paro de larga duración (más del 54% de la población parada lleva más de un año buscando empleo), temporalidad elevada e inestabilidad en el empleo. Esta grave situación se agudiza en aquellos colectivos con mayores problemas para la inserción laboral o para su reincorporación al mundo laboral después de haber sido excluidos de éste por distintas razones.

Nos estamos refiriendo a jóvenes con fracaso escolar, mujeres mayores de 40 años con bajo nivel formativo y que no han trabajado nunca o lo han hecho desde la economía sumergida, o mayores de 50 años (en su mayoría parados y paradas de larga duración) que expulsados del mercado laboral, sufren la paradoja de ser todavía demasiado jóvenes para tener derecho a la jubilación y demasiado mayores para ser admitidos en un nuevo puesto de trabajo.

En los últimos años, se está comprobando una mayor afluencia de estos colectivos a los servicios de Cáritas, son personas, en la mayoría de los casos, que sin llegar a una situación de exclusión y marginación severa (en este caso se trabaja con otros objetivos prioritarios que podían ser tema para otra ponencia, pero que ahora no vienen al caso), buscan trabajo, habitan en un ámbito metropolitano y están próximos o en umbrales de pobreza. Aunque estos colectivos tengan rasgos coincidentes con otros estratos de la población, existe una desigualdad y desventaja social que condiciona las posibilidades de inserción y empleabilidad.

El carácter diferenciador es la precariedad tanto económica (descrita en los estudios de Cáritas como aquellos hogares que reciben entre el 50 y el 40 por cien de la renta media), como la social en función de limitaciones físicas y/o problemas psíquicos, aislamiento, tipo de vivienda, problemas de adaptación o familiares, etc.

Descripción de los tres colectivos:

1. Jóvenes entre 16 y 21 años, sin el Graduado Escolar. Son personas que han tenido o tienen un “fracaso escolar” o falta de escolaridad. Aunque en el análisis del fracaso escolar pueden considerarse factores propio del/la joven, de su entorno familiar, socio-laboral, y del propio sistema educativo, lo que aquí nos interesa son las consecuencias que para el/la adolescente-joven supone, y más concretamente para su empleabilidad.

Estimaciones de la Encuesta de Población Activa muestran que la tasa de paro de jóvenes entre 16 y 19 años analfabetos y sin estudios es del 38,36%, elevándose al 52% en los/las que tienen estudios primarios, idéntica tasa tiene el grupo de edad de 20 a 24 analfabetos y sin estudios. A estas cifras hay que añadir que 137.900 jóvenes de edades entre 16 y 19 años están considerados/as población inactiva³ y no realizan ningún tipo de estudios. (Cáritas Española: Cuadernos para la Inserción...)

2. Mujeres de edad próxima a los 40 años, sin estudios y escasa experiencia profesional.

Al señalar este grupo poblacional tratamos de indicar las particularidades y dificultades de la mujeres de mediana edad para encontrar y mantener un empleo.

Si algo hay que destacar en estas mujeres es el rol femenino que soporta mayoritariamente el peso de las condiciones adversas en que se encuentra la familia. La mujer asume la problemática de toda la familia y es ella la que intenta superarla.

Existen tres variables que expresan la situación de empleabilidad y en buena parte de precariedad social de este colectivo: disponibilidad, nivel de estudios-formación, experiencia laboral.

Mientras que la tasa de paro de las mujeres de edades comprendidas entre los 45 y 54 años es del

17,5%, para las mujeres analfabetas y sin estudios es del 30%. El paro de larga duración afecta al 70% de las mujeres en estas edades. Son consideradas inactivas el 56% de las mujeres de esta edad y el 64% de las que buscan empleo tienen como experiencia las labores del hogar. (Cáritas Española: Cuadernos para la Inserción...)

3. Mayores de 50 años en paro.

Colectivo de ambos géneros que se encuentran en exclusión o precariedad entre los 50 y 60 años. Evidentemente, cuando más edad mayores dificultades para encontrar empleo. En general tienen las características de la población parada de larga duración. En algún caso, para el grupo de mujeres, se darán ciertas características expuestas en el apartado anterior.

Parece claro que el factor de exclusión fundamental en este colectivo es el de la edad asociada a lo obsoletas que se han quedado sus profesiones (en muchos casos).

No podemos olvidar que el 63,7% de las personas desempleadas en edades comprendidas entre los 45 y 65 años son paradas de larga duración y el 48% llevan más de dos años buscando empleo. A estos datos habría que añadir que 4.216.000 personas de estas edades son consideradas inactivas. (Cáritas Española: Cuadernos para la Inserción...)

4. EL PROGRAMA DE EMPLEO DE CÁRITAS DIOCESANA DE CASTELLÓ

Este programa se subdivide en cinco tipos de actividades principales, dedicadas a ayudar a personas con problemas de integración laboral debido a su situación económica y/o social precaria (en el sentido comentado anteriormente), y su ámbito de actuación abarca las comarcas de la Plana Alta y la Plana Baixa de Castelló. Las actividades a que realiza son:

- A) SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOCIO-LABORAL(SIOS)⁴
- B) FORMACIÓN OCUPACIONAL⁵
- C) SERVICIO DE GESTIÓN DE EMPLEO
- D) EMPRESAS DE INSERCIÓN CON CREACIÓN DE EMPLEO PROTEGIDO.
- E) SERVICIO DE APOYO AL AUTOEMPLEO

A) SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOCIO-LABORAL(SIOS)

Como el propio nombre indica, en este servicio se proporciona por un lado información y orientación laboral que pueden estar referidas a:

- Informar acerca de ofertas de trabajo de la prensa, INEM, del propio Servicio de Gestión de Empleo y entrada a la Bolsa de Trabajo de Cáritas.
- Orientar y/o informar acerca de los recursos existentes para la búsqueda de empleo.
- Dar a conocer en que empresas se tienen más posibilidades (por su predisposición a contratar personas de colectivos desfavorecidos, por el tipo de formación de la persona,...).
- Orientación de personas que no tienen demasiado claro cual es el campo laboral en el que quieren trabajar, así como de jóvenes que no saben si seguir formándose o trabajar ... (dependiendo del caso específico que se esté atendiendo).

- Técnicas de búsqueda de empleo: como realizar un curriculum, consejos sobre como hablar con un empresario, como saber si un anuncio de prensa es adecuado o no,...
- Valorar si la persona necesita formación de algún tipo.
- En general, cualquier tipo de información que incremente las posibilidades de orientar bien a una persona para conseguir empleo.

Por otro lado, está la Información y Orientación Social, que se ofrece conjuntamente a la laboral, destinada a intentar ayudar a las personas que acuden al SIOS con otros problemas aparte del laboral, que son la mayoría debido a las características especiales de los destinatarios de este servicio. Esto se puede concretar en información acerca de:

- Como arreglar los papeles de una persona inmigrante que todavía no tiene regulada su situación.
- Ayudas económicas/materiales de Servicios Sociales o Cáritas.
- Existencia de otras entidades que pueden resolver mejor sus problemas, en caso de que sean personas con minusvalías, con problemas mentales, con problemas más básicos que el del empleo (comida, vivienda, drogodependencias...), problemas familiares graves (maltratos,...), etc.

Las personas que acuden a este servicio pueden venir por iniciativa propia porque ya lo conocían o se lo comentó alguien conocido, o pueden venir derivados de algún otro recurso (suele ser lo más común) de Cáritas o de fuera. Entre otros están:

- Servicios Sociales Municipales
- Servicios Sociales Especializados (drogodependencias, minorías étnicas, inmigrantes, mujeres, menores)
- Otros programas de Cáritas (inmigrantes, transeuntes)
- Cáritas parroquiales (Acción de Base)
- Recursos de empleo (SIPE, INEM, y otros servicios de orientación laboral)
- Recursos de formación (institutos, escuelas taller, cursos de formación,...)
- Recursos sanitarios

Es importante la dimensión socio-laboral que se ha desglosado anteriormente, pues el desempleo va frecuentemente asociado con problemas sociales o incluso suele estar causado por ellos, por lo cual se considera importante tener ambos conceptos presentes cuando se está atendiendo a una persona en el SIOS.

Este servicio es básico porque es la puerta de entrada a otros cuatro más que ofrece Cáritas en cuanto a empleo, así como a otros recursos más básicos que no se conocían anteriormente⁶ y de los cuales el SIOS puede informar, por lo tanto es muy importante llegar al mayor número de personas con posibles dificultades sociales.

El proceso que se sigue con una persona que llega a este servicio es el siguiente:

1. Se realiza una entrevista inicial que consiste básicamente en rellenar una ficha socio-laboral. Esta ficha recoge información acerca de la persona, tanto de información concerniente al tema formativo/laboral, como al ámbito social. Así, se puede saber en que ámbitos hay que incidir en la atención a cada persona concreta.
2. Formación en habilidades sociales relacionadas con la búsqueda de trabajo (para las personas que necesiten de ellas): como afrontar una entrevista de trabajo, como hacer un curriculum o algo tan básico como el saber donde se buscan las ofertas (dependiendo del tipo de carencias de la persona concreta).
3. Orientación laboral. Consiste en ver ofertas de empleo, ayudar a la persona a decidirse por cual es el ámbito en el que quiere trabajar,... Este punto y el anterior, pueden intercambiarse, solaparse, suprimirse en función de las necesidades de la persona a la que se esté atendiendo.
4. Llamar a la persona cuando aparece una oferta adecuada. Algo difícil en ocasiones, pues hay muchos que no tienen teléfono (debido a su situación económica y/o social).

También hay personas que acuden de manera periódica al SIOS para enterarse de que ofertas van saliendo. Esto es positivo porque posibilita que se tenga un contacto más frecuente con las persona y se piense primero en ellas cuando llega alguna oferta interesante.

De hecho se intenta que exista un acompañamiento personal continuado, a lo largo de todo el proceso de búsqueda de empleo, por entenderse que la mayoría son personas que, por las dificultades citadas anteriormente que pueden estar padeciendo, no son capaces de perseverar por si mismos (por falta de medios materiales, problemas legales –inmigrantes-, pocas habilidades sociales,...) hasta encontrar un trabajo que les permita vivir dignamente y desarrollarse en esta sociedad como personas normales y totalmente integradas en ella.

Un camino alternativo al señalado, se da cuando desde Cáritas se ofrecen cursos de Garantía Social. Entonces, a las personas que se cree más convenientes se las deriva a estos cursos (las personas más necesitadas de formación, que es difícil que la adquieran en un lugar “oficial”⁷ por padecer problemas de índole social, físico, cultural –analfabetismo-,...), que llevan implícito todo un itinerario de inserción laboral y un acompañamiento personal hasta encontrar trabajo. Sería como el SIOS pero incluyendo la formación en un oficio específico que no tenían (que pueda aumentar las posibilidades de acceder a un empleo).

B) FORMACIÓN OCUPACIONAL

Se refiere a cursos de formación para personas que necesitan cualificarse profesionalmente y que tienen dificultades para acceder a otro tipo de formación institucionalizada por falta de recursos, capacidad,...

La concepción de la formación en Cáritas es diferente de la que se tienen normalmente, como un proceso en el que se transmiten una serie de conocimientos y punto. En Cáritas a la Formación Ocupacional se le suele denominar Formación para la Inserción Laboral y tiene unas características que la diferencian de otros cursos de Formación, éstas son:

- El trabajo como eje vertebrador global. En todos los niveles del proceso predomina la actividad práctica, tanto en el número de horas destinadas a ella, como en la dinámica. El aprendizaje práctico se desarrollará de forma similar al que se produce en la actividad laboral real.

- Proceso integral. Se interviene en todas las áreas que afectan a la inserción social y laboral.
- La vida del taller instrumento educativo. Se articula una metodología que rentabiliza toda la vida del taller para la formación; todas las experiencias concretas que se producen en la cotidianidad del taller (la actividad laboral, las relaciones interpersonales,...) son motivo de formación.
- Evaluación continua y sistemática del proceso, por parte de todos los participantes en el mismo.
- Dimensión comunitaria. Los procesos formativos pretenden insertarse en la realidad de los barrios donde se ubican (estableciendo relaciones con el tejido social del barrio).
- Atención individualizada a cada alumno.

C) SERVICIO DE GESTIÓN DE EMPLEO

Este servicio de encarga de recoger las ofertas de trabajo que se hacen desde las empresas, elaborar la Bolsa de Trabajo e ir avisando a las personas que más adecuadas se cree ante la aparición de ofertas de empleo.

La particularidad de este servicio es que se constituye como una Red Informal de apoyo a cada persona, una red en la que un buen número de voluntarios (30 aproximadamente), acompañados por profesionales, asumen el papel de las redes informales con las que habitualmente estos colectivos no cuentan para entrar en el Mercado de Trabajo.

D) EMPRESAS DE INSERCIÓN CON CREACIÓN DE EMPLEO PROTEGIDO.

En nuestra provincia sólo existe actualmente una Empresa de Inserción, la desarrollada por la Fundació Tots Units con el nombre comercial de “Reciplana Recuperaciones”, cuya actividad económica es, como sugiere su denominación, la gestión de Residuos Sólidos Urbanos.

Con la empresa de inserción se facilita la experimentación laboral real a personas que lo necesitan, porque nunca han trabajado o hace mucho tiempo que lo hicieron en el mercado de trabajo regular, mediante la realización de una actividad productiva y remunerada en un puesto de trabajo semi-tutelado.

E) SERVICIO DE APOYO AL AUTOEMPLEO.

Está dirigido a personas con bajos recursos económicos interesadas en iniciar una actividad por cuenta propia o a personas que promueven empresas de interés social. Se ofrece orientación para definir el proyecto empresarial, valoración de la viabilidad económica y asesoramiento sobre aspectos jurídicos y fiscales. También, previo estudio del caso, se puede conceder una ayuda financiera consistente en un préstamo sin interés a devolver en dos años.

Hay que recordar que este servicio está destinado especialmente a personas con problemas de inserción laboral.

Estas cinco actividades pueden darse de manera conjunta (como señalábamos al principio) configurando entonces un “Itinerario de inserción”. Éste tiene como objetivo final alcanzar la integración social y laboral de colectivos desfavorecidos, y presenta las siguientes características:

- Duración adecuada: Frente a procesos normativos cortos y puntuales que se han demostrado poco eficaces para personas sin lazos sociales o muy alejadas del mundo del trabajo, pretendemos desarrollar un itinerario formativo-laboral más largo, con una duración de dos años. Esta mayor

duración permite subsanar diferentes tipos de carencias que pueden presentar estas personas (de formación, de hábitos laborales, de relaciones familiares y sociales, etc).

- Medidas complementarias a la formación: No sólo se pretenden contemplar los espacios formativos, sino además prestar atención a la movilización y selección de la población más adecuada y, posteriormente, poner a disposición de las personas beneficiarias los instrumentos de apoyo necesarios para su inserción laboral.
- Atención integral a las personas: Teniendo en cuenta las necesidades de salud, vivienda, estabilidad personal y familiar, participación social y trabajo, con intervenciones que faciliten la integración social global de las personas. Este proceso se desarrolla a lo largo de tres fases, dentro de las cuales se realizarán un conjunto de acciones que permitirán alcanzar los objetivos del Itinerario de Integración. Las acciones concretas van a depender del tipo de proyecto de que se trate.

En la actualidad se están llevando a cabo dos proyectos de integración socio-laboral:

- **El Proyecto EMPLEA.** Es un proyecto de la Iniciativa Europea Empleo-INTEGRA del Fondo Social Europeo. El objetivo de la iniciativa INTEGRA es promover medidas que mejoren el acceso al empleo de las personas excluidas del mercado laboral. El proyecto EMPLEA se dirige a personas desempleadas de larga duración que sufren problemas de integración social y laboral: personas ADULTAS en situación de pobreza o marginación. Los colectivos de referencia son: inmigrantes, minorías étnicas, toxicómanos y alcohólicos en rehabilitación, ex –reclusos, personas sin techo y otros colectivos marginados pertenecientes a zonas urbanas marginales. (Fundació Tots Units: Proyecto Europeo de Integración Socio-laboral. Iniciativa Europea Empleo-Integra.)
- **EL PROYECTO ÍTACA** ⁸ Es un proyecto de la Iniciativa Europea Empleo- YOUTHSTART financiada por el Fondo Social Europeo. El objetivo del proyecto ITACA es procurar la integración de los jóvenes de 16 a 20 años en el mercado laboral. Especialmente los que abandonan la escuela sin haber obtenido un título o una cualificación profesional básica, y que pueden verse abocados a una situación de desempleo y, en último término, de marginación social. Con esta iniciativa se pretende garantizar que estos jóvenes puedan acceder a un trabajo, a una forma reconocida de formación, o a otras fórmulas que combinen el trabajo con la formación. (Fundació Tots Units: Proyecto Europeo de Integración Socio-laboral. Iniciativa europea Empleo-Youthstart)

5.ACCIÓN CONCRETA QUE HE REALIZADO DURANTE MI ESTANCIA EN CÁRITAS COMO PROYECTO DE PRÁCTICAS.

El proyecto de prácticas que he llevado a cabo en Cáritas Diocesana de Castelló durante los meses de Marzo y Abril de 1999, se enmarca en todo este proceso de inserción laboral de personas con dificultades para introducirse en el mercado de trabajo que me he dedicado a comentar tan ampliamente anteriormente.

JUSTIFICACIÓN:

Concretamente en el Servicio de Información y Orientación Socio-laboral, partiendo de un hecho detectado por los psicólogos del SIOS y la Directora del Programa de Empleo y Economía Social: los pocos jóvenes que acuden a pedir Información y Orientación Socio-laboral. Sólo acuden ante la convocatoria de cursos de formación (como el ÍTACA), aún sabiendo la existencia en Castelló de jóvenes con un perfil similar al que hemos visto al principio de la ponencia, a los cuales les podrían ser de gran utilidad los servicios que aquí se les ofrecen.

CARACTERÍSTICAS DEL COLECTIVO .

-Jóvenes que:

- Acaban el periodo escolar/formativo⁹ (o lo abandonan), tienen más de 16 años, quieren trabajar y tienen problemas de inserción laboral debido a diversas dificultades como:
- Falta de información general sobre donde tiene que acudir para cumplir sus objetivos (trabajar o ampliar formación).
- Insuficiente formación para desempeñar alguna profesión.
- Escasa o nula experiencia laboral (debido a su juventud).
- Pocas habilidades para llevar a cabo una búsqueda de empleo exitosa (no saben como conseguir la información que necesitan ni como utilizarla para sacar el máximo beneficio).
- Falta de habilidades sociales para relacionarse con las personas en el proceso de búsqueda de empleo.
- Baja confianza en sus posibilidades y capacidades.
- En general, son jóvenes que necesitan un acompañamiento en el proceso de búsqueda de trabajo.

OBJETIVOS:

Realizar una campaña para informar a éstos jóvenes acerca del SIOS, con la idea de que conozcan su existencia y acudan a él cuando lo necesiten.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Así, se trató de hacer una campaña de difusión del Servicio de Información y Orientación Socio-laboral entre jóvenes de centros escolares/formativos que pudieran necesitarlo por reunir una o más de las dificultades comentadas anteriormente.

Decidimos incidir en el ámbito escolar, por ser más fácil acceder al él. Salir a la calle a buscar jóvenes desempleados es también un trabajo interesante pero mucho más duro de realizar, que de momento no se ha contemplado (pero no se olvida pues es una realidad la existencia de jóvenes desescolarizados y sin empleo que se pasan el día en la calle).

METODOLOGÍA:

Primero se acudió a los algunos centros cogidos como muestras, para detectar las necesidades que tenían los diferentes jóvenes que en ellos había (con formación profesional, sin ella, con problemáticas

sociales,...). Una Escuela Taller, un centro de ESO y dos de FP fueron los visitados. De aquí sacamos valiosa información de cara a realizar una información adecuada y adaptada a el tipo de jóvenes que hay en Castelló. Querían un mapa para saber mejor dónde tenían que acudir, los de la escuela taller tenían prejuicios con los psicólogos y se nos pidió que los denomináramos Orientadores Laborales; también querían información fácil de leer, clara, dinámica,...

Luego se realizó todo el proceso de elaboración de la información que íbamos a remitir a los centros, escogimos los centros de Castelló que pensamos necesitarían más de los Servicios ofrecidos (excluimos los de BUP).

Se dirigió a cada uno de los centros escolares/formativos elegidos anteriormente de Castelló unos dípticos informativos para jóvenes sobre todo lo que se les puede ofrecer en el SIOS, acompañados por una carta de presentación de material para el/la director/a comentándole a que alumnos era más importante que se les proporcionase la información.

Se hizo especial incidencia en:

- Los centros de ESO, por el alto índice de fracaso escolar y de abandono que presentan.
- Las Escuelas Taller y Casas de Oficios porque los alumnos que tienen son, en su mayoría, jóvenes con diversas problemáticas socio-económicas (aspecto en el que están especializados los servicios de Cáritas).

RESULTADOS:

Mi proyecto tenía como objetivo final la elaboración de la campaña de información y ello se ha conseguido, sin embargo si lo que interesa es saber el impacto de esta campaña, todavía es demasiado pronto para evaluarlo, seguramente hagan falta algunos meses más. Ahora queda en manos de Cáritas Diocesana de Segorbe-Castelló el atender a los posibles jóvenes que acudan al SIOS, ofrecer charlas a los centros que lo soliciten,..., es decir, cualquier tarea que se desprenda de la acción que he realizado.

ANOTACIONES

1

² Más tarde explicaré más ampliamente este concepto, pero básicamente se refiere a la capacidad que tienen las personas para obtener, gestionar, manejar, acceder a las ofertas de trabajo que se les presentan.

³“” no buscan trabajo, aunque pueden estar haciéndolo. No son contabilizados en las cifras del INEM como parados.

⁴ Se correspondería con el Servicio de Acogida y Asesoramiento para el empleo explicado anteriormente.

⁵ Se correspondería con los Pretalleres Laborales mencionados anteriormente.

⁶ Puede ser el albergue, el comedor, el centro Mujer 24 horas, las Cáritas parroquiales,... en fin cualquier servicio que satisfaga necesidades más básicas que la del empleo.

⁷ Entiéndanse: centros escolares/formativos, cursos del INEM,...

⁸ Este proyecto y el anterior son promovidos por Cáritas y financiados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Europea. Colaboran: Universitat Jaume I, Fundació Tots Units, Bancaixa e Instituto Valenciano de la Vivienda S.A.

⁹ Escolar si acuden a un centro de ESO o BUP y formativo si están realizando Formación Profesional en un centro de FP, en una Escuela Taller, Casa de Oficios,...